

Contexte du rôle-conseil et d'accompagnement en gestion et développement de carrière dans les organisations

Il y a une multitude de personnes professionnelles qui interviennent dans les domaines de la gestion et du développement de carrière et cela s'explique car un cheminement professionnel fait partie de la vie active des individus à toutes les étapes de leur vie. En effet, un enfant commence à imaginer sa vie, l'adolescent commence à s'intéresser et à essayer de se projeter dans des projets de vie professionnelle. Puis il y a l'exploration, l'intégration, les transitions professionnelles et les réorientations sur le marché du travail. Il peut y avoir la recherche d'un accomplissement professionnel, d'une nouvelle voie, d'un nouvel emploi, d'une promotion, du maintien ou non à l'emploi ou encore la planification de projets de pré-retraite ou de retraite.

Une multitude de personnes professionnelles interviennent dans divers rôles et dans plusieurs milieux en gestion et au développement de carrière. Travailler en entreprise est une possibilité parmi d'autres d'exercer dans les domaines de la gestion et du développement de carrière et cette avenue organisationnelle peut avoir un impact à valeur ajoutée sur les entreprises et sur leurs employés. Pour nous, l'exercice d'un rôle-conseil et d'accompagnement dans les domaines des ressources humaines reliés à l'espace carrière des organisations fait partie du counseling organisationnel. Explorer l'espace carrière dans les organisations est en lien avec les domaines de ressources humaines reliés à la gestion et au développement de carrière.

Les personnes professionnelles de l'orientation professionnelle, de l'information professionnelle, de la psychologie du travail, de l'employabilité, de l'emploi, de la gestion des ressources humaines et des autres intervenants reliés à la gestion et au développement de carrière peuvent explorer leurs intérêts et faire une réflexion sur leurs connaissances, leurs compétences, leurs expériences, leurs stratégies, leurs pratiques et leurs outils pour les adapter et les transférer dans une organisation s'ils souhaitent exercer un rôle-conseil et d'accompagnement en gestion et développement de carrière dans les entreprises.

C'est dans cet esprit que nous envisageons cet atelier afin de permettre l'exploration des domaines reliés directement ou indirectement à la gestion et au développement de carrière pour toutes les personnes qui souhaitent faire des interventions reliées à la carrière dans les organisations. Il peut être aussi utile pour toutes les personnes professionnelles qui accompagnent des individus et des groupes dans leur cheminement professionnel qui se passe majoritairement dans les organisations. Enfin, cet atelier peut être utile aux gestionnaires qui s'intéressent à la gestion et au développement de carrière de leurs employés et qui peuvent y trouver quelques stratégies, pratiques et outils pour améliorer leur démarche avec leurs employés au sujet de leur cheminement professionnel.

Essentiels, atouts, spécificités et défis de la gestion et du développement de carrière dans les organisations

Dans les organisations, on retrouve des personnes professionnelles ayant diverses formations et expertises qui travaillent dans l'espace carrière. La connaissance et la compréhension la dynamique des dimensions individu-formation-travail sont essentielles pour exercer un rôle-conseil et d'accompagnement.

Dans la dimension individu, il est important de connaître tout ce qui concerne les théories du développement des individus et les étapes de vie au travail et leur impact mutuel de la vie personnelle et professionnelle au cours de la vie active. La dimension « individus en groupe » est aussi une dynamique à connaître.

Il faut connaître les cursus de la formation initiale et de la formation professionnelle et suivre l'évolution de la dimension de la formation dans les possibilités du perfectionnement et du développement des compétences au travail.

En plus de bien connaître la dimension de l'individu et celle des groupes, celle de la formation sous toutes ses formes, les personnes professionnelles de la gestion et du développement de carrière dans les organisations doivent être à l'affût des codes du fonctionnement des entreprises et du marché du travail. En effet, il faut connaître le fonctionnement, les enjeux et les défis des organisations dans un contexte du marché du travail en transformation et toujours en changement.

Les connaissances et les compétences des personnes professionnelles de la dynamique individu-formation-travail sont essentielles au rôle-conseil et à l'accompagnement et sont une valeur ajoutée pour les organisations. Les possibilités professionnelles reliées à la gestion et au développement de carrière dans une entreprise est tout un monde à explorer et à investiguer pour toutes les personnes professionnelles qui souhaitent faire des interventions dans un contexte organisationnel et exercer un rôle-conseil et d'accompagnement à titre de conseiller interne ou externe ou encore comme travailleur autonome.

Nous croyons que les connaissances et compétences de base des personnes professionnelles de la dynamique individu-formation-travail sont les mêmes lorsqu'elles travaillent avec des individus, des groupes ou des entreprises, cependant, nous croyons qu'il faut aller chercher des nouvelles expertises et se prémunir de stratégies, de pratiques et d'outils adaptés aux organisations et au marché du travail. Dans un rôle-conseil et d'accompagnement, il faut adapter ses connaissances et ses compétences au contexte organisationnel en s'attardant aussi à l'aspect humain de l'organisation afin de trouver un équilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux des employés.

Stratégies, pratiques et outils en gestion et développement de carrière dans les entreprises

Voici quelques outils concrets pour s'inspirer et se projeter dans un rôle-conseil et d'accompagnement dans les organisations. Tout d'abord, une démarche structurée est toujours de mise et cette démarche permet d'identifier et d'évaluer les besoins et les attentes d'une organisation, porter un regard sur la situation et bien distinguer les demandes et les besoins. Cela permet de soumettre une offre de service pour répondre aux besoins et aux attentes dans le but de mettre en œuvre un plan d'intervention concret selon les ressources allouées et faire un suivi dans un rôle-conseil et d'accompagnement auprès des différents partenaires et acteurs, évaluer et anticiper les impacts des solutions proposées tout en gérant sa pratique avec rigueur et pertinence. Ces étapes sont un canevas et doivent être adaptées et être développées selon les domaines de la gestion et du développement de carrière dans les entreprises. Voici quelques stratégies, pratiques et outils spécifiques pour les domaines de la gestion des talents, du développement des compétences et du développement organisationnel.

La gestion des talents est un domaine d'activités qui est en relation avec les autres domaines des ressources humaines qui permet aux personnes professionnelles de la dynamique individu-formation-travail d'avoir une valeur ajoutée dans une entreprise et démontrer une expertise dans l'élaboration de stratégies et dans l'opérationnalisation de la gestion des talents.

Chaque organisation personnalise et élabore sa stratégie de gestion de talents en lien avec sa vision, sa mission, ses valeurs, ses politiques et ses objectifs. Il existe plusieurs facettes de la gestion des talents. La gestion des talents est un domaine qui s'arrime à la gestion et au développement de carrière, au développement des compétences et ainsi qu'à plusieurs thèmes de projets de développement organisationnel dans les entreprises. Une personne professionnelle ayant un rôle-conseil et d'accompagnement saura poser les questions nécessaires pour évaluer la situation de l'entreprise et trouver des pistes de solution pour un client organisationnel, l'accompagner et le guider quels que soient les choix de stratégies de la gestion des talents de l'organisation.

Le développement des compétences est une activité en relation avec les autres domaines de ressources humaines qui fait appel naturellement à la dynamique des dimensions individu-formation-travail. Les compétences des personnes professionnelles de la gestion et du développement de carrière peuvent être mises de l'avant lorsqu'on intervient dans le domaine du développement des compétences dans une organisation parce qu'elles ont une très bonne connaissance et de l'expérience par rapport aux caractéristiques de la vie professionnelle et personnelle, du fonctionnement global des personnes, des étapes

de vie au travail, des défis du développement professionnel, du processus du développement des compétences, des plans de développement des compétences, des environnements de formation et les environnements de travail. Nous considérons que le développement des compétences des ressources humaines est un domaine d'activités variées qui permet aux personnes professionnelles de la gestion et du développement de carrière d'avoir une valeur ajoutée dans une organisation où le développement des compétences est mis de l'avant et encore davantage si ce domaine est relié à la gestion et au développement de carrière dans un contexte global de gestion de talents.

Le développement organisationnel est un domaine qui permet le bon fonctionnement de l'organisation et qui contribue à sa pérennité. Il inclut des aspects aussi variés que l'élaboration de stratégies, la mise en oeuvre de projets de changement, la révision des processus ou la sécurité et le bien-être des employés pour en nommer quelques-uns. Depuis les dernières décennies, le développement organisationnel est reconnu comme un domaine important dans les organisations et on exerce des pratiques de counseling organisationnel dans lesquelles les personnes professionnelles de la dynamique des dimensions individu-formation-travail peuvent intervenir parce qu'elles ont les compétences de base en évaluation de situation et en élaboration de plans d'intervention, des essentiels et des atouts au développement organisationnel. Dans ce domaine, connaître les étapes et les défis de la gestion du changement et de la gestion de projet est un atout important par la nature même de la portée des interventions du développement organisationnel car elles ont une portée qui vise l'ensemble de l'entreprise ou tout au moins des pans de cette dernière. Cela dit, il existe des domaines spécialisés en développement organisationnel qui ont besoin d'une expertise spécifique et des compétences à acquérir avec des experts.

Amorcer une réflexion

Voici une occasion d'amorcer une réflexion sur les éléments de l'atelier et explorer ses intérêts, ses connaissances et son aisance à faire des interventions en gestion et développement de carrière dans les entreprises. Voici quelques moments de réflexion pour faire le point sur ses connaissances et ses compétences face au rôle-conseil et d'accompagnement et réfléchir sur les impacts et la valeur ajoutée des personnes professionnelles de la gestion et du développement de carrière pour les entreprises et les employés.

Un moment de réflexion pour se demander comment avoir un impact sur les enjeux des entreprises, des travailleurs et du marché du travail et comment faire partie des acteurs ayant un impact sur le travail dans notre société et comment un rôle-conseil et d'accompagnement en gestion et développement de carrière dans

les organisations peut nous amener à trouver des solutions pour les travailleurs et les entreprises en gestion et en développement de carrière dans les organisations.

En bref, le rôle-conseil et d'accompagnement en gestion et développement de carrière est

- une option pour les personnes professionnelles en gestion et développement de carrière;
- une valeur ajoutée pour les organisations en profitant de l'expertise des personnes professionnelles de la gestion et développement de carrière;
- un enrichissement pour toutes les interventions qu'elles soient individuelles, en groupe ou en entreprise. Les personnes professionnelles en gestion et développement de carrière peuvent enrichir leur pratique avec les individus et les groupes en intégrant des stratégies, des pratiques et des outils généralement utilisés dans les organisations;
- un moyen de mieux connaître le fonctionnement et les défis de la gestion et du développement de carrière du point de vue des organisations parce que la dimension travail est essentielle pour accompagner des individus ou des groupes dans leur cheminement professionnel qui se passe inévitablement, en grande partie, dans une entreprise tout au long d'une vie professionnelle active;
- un moyen qui permet d'être un acteur privilégié dans un monde du travail en questionnements et apporter sa voix et sa contribution à un questionnement sur les valeurs du travail, la qualité de vie au travail, les possibilités d'accomplissement professionnel et une valeur ajoutée dans le fonctionnement des entreprises.

Par Nicole Yergeau, 14 décembre 2024